

**ANALISIS PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA
DAN UPAH TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. PLN (PERSERO) SRAGEN**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Disusun oleh :

BAYU SAKTI WACONO

B 100 050 374

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan, memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Walaupun dewasa ini penggunaan sumber daya manusia mengalami suatu penurunan akibat kemajuan teknologi, namun tanpa sumber daya manusia, maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam memasuki persaingan yang semakin ketat disegala bidang usaha pada tahun-tahun yang akan datang, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar perusahaan memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya.

Produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang sangat penting pada suatu perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Usaha yang ditempuh

oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terlebih dahulu harus memperhatikan faktor pendidikan, pelatihan kerja, dan upah.

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, dan SMA. Tingkat pendidikan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka karyawan semakin mampu mengembangkan kemampuannya.

Produktivitas perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan memperoleh hasil yang lebih tinggi apabila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Dengan pengalaman kerja maka karyawan akan terbiasa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Selain itu hal tersebut dapat menjadi pemicu keberhasilan dalam menghadapi dan menangani masalah yang sering muncul dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

Dalam memaksimalkan tujuan perusahaan maka dalam pelaksanaan kegiatannya perusahaan memerlukan kehadiran karyawan untuk mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut. Ketidakhadiran karyawan tentu saja dapat mempengaruhi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan. Seseorang dikatakan absen apabila tidak ada di tempat kerja, baik meninggalkan

pekerjaan karena malas atau karena mempunyai kepentingan yang tidak dapat ditinggalkan. Absensi karyawan tidak mungkin dihilangkan, namun ada usaha-usaha untuk menekan supaya kerugian-kerugian yang ditimbulkan akibat absensi dapat dikurangi. Sebaiknya pimpinan perusahaan perlu mengambil tindakan tegas terhadap karyawan yang beritikad kurang baik karena apabila hal ini tidak dilakukan maka akan menimbulkan hal-hal negatif dikemudian hari.

Masalah yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah. Menurut Heijrachman dan Suad Husnan (2000: 138), upah pada dasarnya merupakan pengganti atas jasa yang telah diserahkan oleh karyawan kepada perusahaan. Salah satu upah yang diterima oleh karyawan suatu perusahaan adalah upah borongan yang merupakan upah yang diberikan berdasarkan jumlah *output* atau barang yang dihasilkan pekerja. Upah yang pantas dapat menjadi pendorong agar para karyawan lebih giat dan dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat meningkatkan volume produksi.

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISA PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) DI SRAGEN”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) di Sragen.
2. Diantara tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan upah mana yang paling berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) di Sragen.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan kerja dan upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) di Sragen.
2. Untuk menganalisis faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) di Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam penyusunan kebijakan yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, pelatihan kerja, dan upah.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi siapa saja yang membutuhkan.

E. Sistematika Penyusunan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penyusunan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang produktivitas, tomglat pendidikan, pelatihan kerja, upah, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang kerangka pemikiran, definisi operasional variabel, populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisa data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan, data dan analisa data, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran dari pelaksanaan hasil penelitian.

